

بسمتعالی



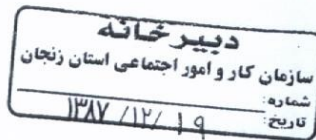
جمهوری اسلامی ایران  
وزارت کار و امور اجتماعی

شماره: .....  
تاریخ: .....  
پیوست: .....

اللهم صل على محمد و آل محمد و عجل فرجهم

جناب آقای یوسفی

رئیس محترم سازمان کار و امور اجتماعی استان کرمانشاه



سلام علیکم

عطف به نامه شماره ۸۴/۲۳۳۴۶/۲ مورخ ۸۴/۲۴/۱۰/۱۳۸۷ به آگاهی صورت رساند:

۱- همان طور که در نامه ارسالی آن سازمان نیز اشاره شده است رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۸۶ مورخ ۱۳۸۱/۳/۳۰ در خصوص ابطال نامه های شماره ۱۱۵۸۴/ت مورخ ۱۳۷۹/۴/۵ و ۲۱۹۱۱/ت مورخ ۱۳۷۹/۶/۱۹ ناظر بر عدم اختیار این اداره کل برای تعیین شمول یا عدم شمول قانون کار بر روابط استخدامی در موارد خاص بوده است.

۲- موضوع قرار داد کار مشمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران، انجام «کار تابع» است که با توجه به مواد (۲) و (۳) قانون مذکور سه ویژگی لازم در مورد کار موضوع قانون کار قابل ذکر است که عبارتند از:

۱- انجام کار به صورت شخصی از طرف انجام دهنده کار (کارگر)

۲- تبعیت اقتصادی کارگر از کارفرما (رابطه مزدی)

۳- تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما (رابطه دستوری)

بنابراین به منظور احراز «کار تابع» کاری است که در آن کارگر تبعیت اقتصادی از کارفرما داشته و طرف انجام دهنده کار شخصا (مباشرتا) ملزم به انجام آن می باشد.

با این حال با توجه به مواد (۱) و (۵) قانون کار که دامنه شمول آن قانون را تعیین نموده و همچنین ماده (۱۸۸) آن قانون که کارگاه های خانوادگی و روابط استخدامی مشمول مقررات خاص را از شمول آن قانون خارج نموده است و همچنین با در نظر گرفتن اختیار قانونگذار برای تزییق یا توسعه دامنه شمول قوانین، در مجموع و به طور خلاصه می توان گفت:

هر رابطه کار تابع مشمول قانون کار است مگر آن که مشمول مقررات استخدامی خاص بوده یا به موجب قانون یا مقررات مصوب مرجع مازون از قبل قانونگذار از شمول قانون کار مستثنی شده باشد.

۳- متذکر می گردد با توجه به ماده (۱۵۷) قانون کار که صلاحیت مراجع حل اختلاف فصل نهم آن قانون را «به هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای مقررات سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی کار باشد» تعیین نموده است با احراز شمول قانون کار بر یک رابطه استخدامی (با در نظر گرفتن مشخصاتی که موقعا بیان شد) صلاحیت ذاتی مراجع حل اختلاف برای رسیدگی به اختلافات مربوط به آن رابطه استخدامی نیز احراز می شود.

۴- با عطف توجه به عام بودن دامنه شمول قانون کار (با توجه به مواد (۱) و (۵) آن قانون) هرگونه مقررات استخدامی دیگر مقررات خاص محسوب می شوند. اصولا در سایقه امر، قانونگذار دو روش برای تزییق دامنه شمول قانون کار داشته است. نخست، تعیین تقریبا خاص استخدامی (آنچنان که در ماده (۱۸۸) قانون کار حکم آن را بیان نموده و غالبا از این روش استفاده می نماید) و دوم، خروج کارگاه از شمول قانون کار (آنچنان که در مورد نهادهای انقلابی چنین کرده است).

۵- در مواردی که وجود مقررات خاص استخدامی مورد حکم قرار گرفته است صرف اشتغال (کار تابع) یک فرد در کارگاه دارای مقررات خاص به معنای عدم شمول قانون کار نبوده بلکه باید حاکمیت آن مقررات بر رابطه استخدامی فرد مفروض با دستگاه مربوط احراز گردد و در صورت عدم احراز (به حکم عام بودن مقررات قانون کار) شمول قانون کار بر آن رابطه محرز می شود. بدیهی است در خصوص دستگاه های دولتی در مواردی که قانونگذار وجود مقررات خاص استخدامی را مورد حکم قرار داده و در عین حال به مجری اختیاری را برای استخدام برخی افراد بر اساس قانون کار (قانون عام) داده است (تبصره ماده (۴) قانون استخدام کشوری، ماده (۳) قانون مقررات استخدامی شرکت های دولتی و ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری) از آنجا که آن اختیار نیز همانند مقررات استخدامی، «خاص» محسوب می شود، عدم استفاده مجری یا مرجع مانع از اختیار یادشده فی نفسه به معنای حاکمیت مقررات خاص بر هر رابطه استخدامی نبوده و به حکم عام بودن قانون کار شمول مقررات خاص استخدامی می بایست احراز گردد و در صورت عدم احراز مقررات قانون کار جاری خواهد بود.

۶- در خصوص موضوع نامه ارسالی و رای مرتبط هیات عمومی دیوان عدالت اداری (کارگزاران دفاتر مخابراتی) لازم به تذکر این نکته است که با توجه به سوابق امر و مکاتبات مربوط به نظر می رسد نکته اصلی و قابل توجه موضوع شخصی بودن/انجام کار در این مورد می باشد. به عبارت دیگر آنچه موکداً باید مورد توجه مراجع حل اختلاف قرار گیرد احراز شرط مذکور در رابطه بین کارگزاران یادشده و شرکت مخابرات می باشد. بدیهی است چنانچه در قرارداد مربوط (یا در عمل) انجام کار به صورت شخصی شرط نشده باشد و کارگزار اختیار واگذاری کار به دیگری را داشته و یا مختار به استفاده از کار دیگری برای انجام موضوع تعهد خود باشد (ولو اینکه در عمل از این اختیار استفاده ننماید) شرط نخست تابع بودن کار (انجام کار به صورت



شماره: .....

تاریخ: .....

پیوست: .....

شخصی) غایب بوده و با توجه به لازم بودن شروط سه گانه فوق الذکر در این صورت اصولاً دیگر کار از نوع کارهای تابع نبوده و لذا کار موضوع قانون کار محسوب نمی شود و به این لحاظ در صورت عدم شمول قانون کار صلاحیت ذاتی مراجع حل اختلاف برای رسیدگی به اختلافات مربوط نیز محرز نخواهد شد.

بدیهی است صرفاً پس از آنکه تابع بودن کار محرز گردید (بر اساس سه مشخصه مذکور در بند ۲) این نامه) موضوع حاکمیت یا عدم حاکمیت مقررات خاص استخدامی یا خروج کارگاه از شمول قانون کار قابل طرح و بررسی خواهد بود.

شکور ابراهیمی

مدیر کل تنظیم و نظارت بر روابط کار

۱۳۹۰

رونوشت:

روسا و سرپرستان محترم سازمان های کار و امور اجتماعی کشور برای آگاهی. ضمناً خواهشمند است دستور فرمایید نسخه ای از این نامه برای آگاهی اعضای مراجع حل اختلاف و سایر کارشناسان مرتبط در اختیار آنان قرار گیرد.

۱۳۸۷/۱۲/۱۰

۱۴۱۲۱۷

۲